

ARP-rapport

Den Gule Banken - Sandnes Sparebank

2023

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Den Gule Banken - Sandnes Sparebank, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Den Gule Banken - Sandnes Sparebank, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Direktører: Konsernsjef, Finansdirektør, PM Direktør, BM Direktør, HR-Direktør, Markeds- og kommunikasjonsdirektør og direktør for Kundeopplevelser.

Mellomledere: Mellomledere med personalansvar.

Senior Ekspert: Senior Ekspertkompetanse

Ekspertnivå: Fagkonsulenter og spesialister. Dette er en blanding av ulike fagkategorier.

Kundeservice og dagligbank m flere: Medarbeidere knyttet til Kundeservice og dagligbank og tilsvarende stillinger.

Finansrådgivere PM: Autoriserte rådgivere PM

Bedriftsmarked: Bedriftsrådgivere

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i organisasjonen i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Totalt i virksomheten



Etter nivåer

Direktører



Mellomledere

46.7% Kvinner

53.3% Menn



Senior Ekspert

76.9% Kvinner

23.1% Menn



Ekspertnivå

93.8% Kvinner

6.3% Menn



Kundeservice og dagligbank m flere

83.9% Kvinner

16.1% Menn



Finansrådgivere PM

53.7% Kvinner

46.3% Menn



Bedriftsmarked

38.5% Kvinner

61.5% Menn



Lønnskartlegging

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

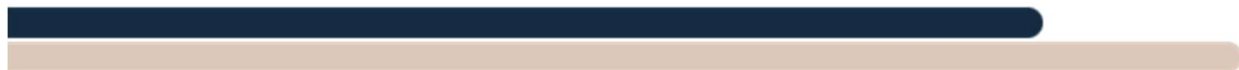
	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Direktører	113%	145%	133%	– Ingen data	– Ingen data	116%
Mellomledere	90%	121%	89%	Kun kvinner kompenserte	1587%	95%
Senior Ekspert	100%	104%	114%	Kun menn kompenserte	Kun kvinner kompenserte	99%
Ekspertnivå	84%	86%	51%	4%	Kun kvinner kompenserte	76%
Kundeservice og dagligbank m flere	106%	179%	198%	Kun kvinner kompenserte	110%	111%
Finansrådgivere PM	100%	130%	130%	Kun kvinner kompenserte	67%	103%
Bedriftsmarked	94%	97%	105%	– Ingen data	Kun kvinner kompenserte	95%

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet for "Overtid" betyr det at overtidsbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Totalt for virksomheten

Kvinnerns andel av menns lønn er 84%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

85.7% (6) Kvinner

14.3% (1) Menn



Kundeservice og dagligbank m flere

85.7% (6) Kvinner

14.3% (1) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

87.5% (7) Kvinner

12.5% (1) Menn



Ekspertnivå

100% (2) Kvinner

0% (0) Menn



Kundeservice og dagligbank m flere

100% (3) Kvinner

0% (0) Menn



Finansrådgivere PM

66.7% (2) Kvinner

33.3% (1) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

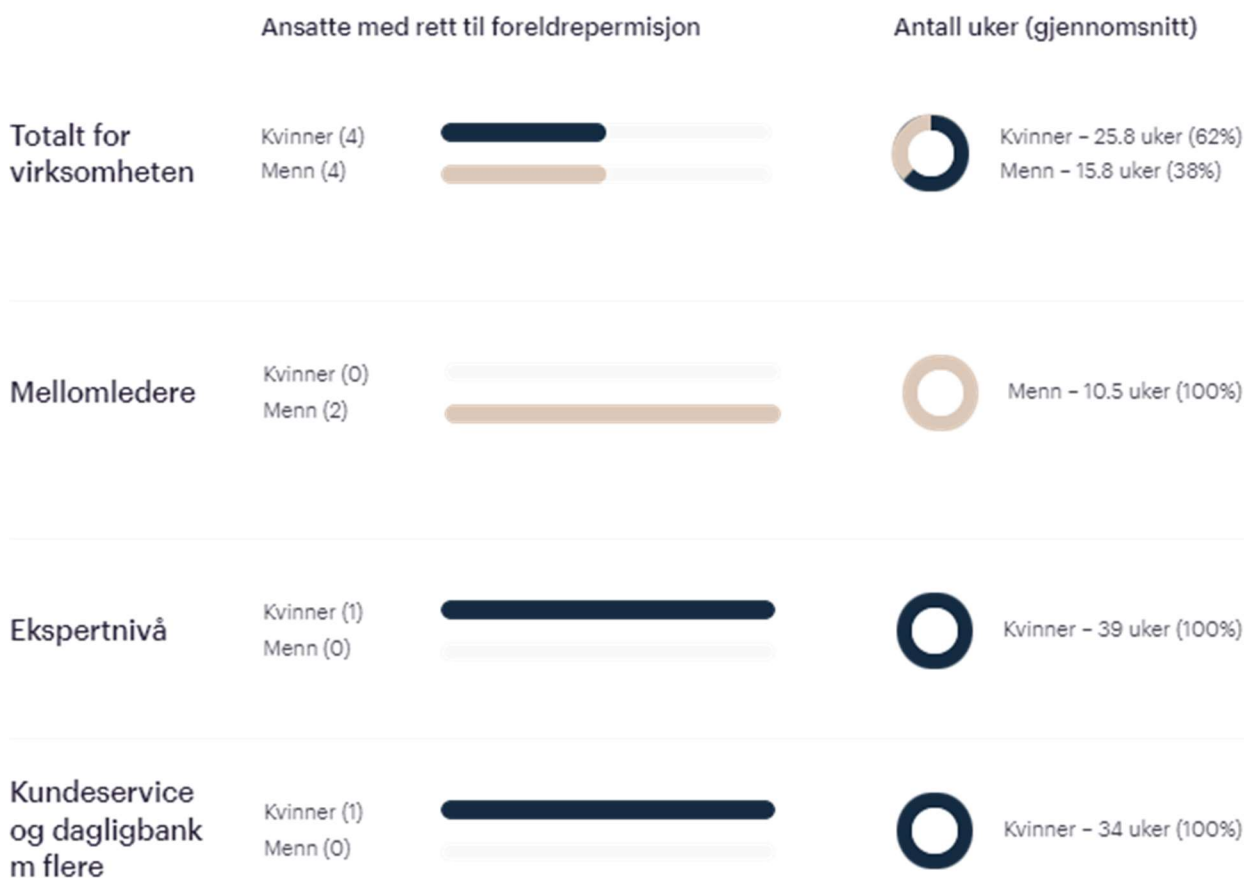
Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

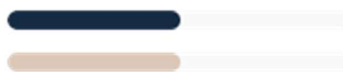
Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn



Finansrådgivere
PM

Kvinner (2)
Menn (2)



Kvinner – 15 uker (42%)
Menn – 21 uker (58%)

Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Likestilling og mangfold er en del av vår HR strategi og har et operativt fokus i vår personalpolitikk. Banken har utarbeidet både mål og delmål i vårt arbeid på området. Likestillingsarbeidet er godt forankret i organisasjonen og banken er opptatt av å arbeide for likestilling på bred basis. Banken er tilsluttet "Kvinner i Finans" hvor formålet er å øke andelen kvinner i lederstillinger i finansnæringen. Bankens finansdirektør, avdelingsleder for PM rådgivere og HR sjef har et dedikert ansvar for å følge opp arbeidet som er i regi av "Kvinner i Finans". Banken har ut fra dette arbeidet spisset sin målsetting og har mål om full kjønnsbalanse på ledernivå og i spesialistfunksjoner. Dette er ikke et mål som nås over natten, men er en klar retning og en synlig ambisjon for arbeidet med likestilling! Banken har varslingsrutiner for mobbing, trakassering og seksuell trakassering beskrevet i vår personalhåndbok. Banken har jevnlig medarbeiderundersøkelser, og det rapporteres høy medarbeidertilfredshet. Lønnskartlegginger skjer i ulike sammenhenger. For eksempel hvert år i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene. Da er ansattrepresentanter involvert i en fullstendig lønnskartlegging som blant annet inneholder lønnsforskjeller mellom kjønnene. Banken har som definert målsetting å utjevne lønnsforskjeller innen ulike stillingsgrupper. Den mest effektive måten å få til dette har vært å definere en egen likelønnsnett ved de årlige lokale lønnsforhandlingene. Dette er en tilnærming til likelønn som støttes av både de ansattes representanter og ledelsen i banken.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Ut ifra kjønnsbalansen i banken ser vi følgende mulige risikoområder for diskriminering og dermed hindre for likestilling. **Kjønnsbalanse:** Våre to største risikofaktorer er høy kvinneandel på lave stillingsnivåer, og skjevheter knyttet til godtgjørelse for noen stillingskategorier. Her er med andre ord risikoen at vi diskriminerer menn når vi rekrutterer. **Alder:** Banken har god aldersspredning og samlet sett anser vi ikke alder som en risiko. **Kulturelt mangfold:** Vi ønsker å gjenspeile samfunnet vi er en del av og kundene vi leverer tjenester til. Det betyr at kulturelt mangfold står på vår agenda. Vi erkjenner likevel at vi har utfordringer på dette området. Vi har ikke gode måter å måle og vurdere risikofaktorer for kulturelt mangfold. **Foreldrepermisjon:** Generelt tar menn og kvinner ut så mye foreldrepermisjon som de har krav på, noe vi er fornøyd med. Vi tilbyr full lønnskompensasjon ved foreldrepermisjon. **Personer med nedsatt funksjonsevne:** Kontorlokalene våre er godt tilrettelagt for rullestolbrukere. Vi har også heis og tilrettelagt parkering. **Arbeidsmiljø:** Banken har nulltoleranse for mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Vi har formelle og godt innarbeidede rutiner for varsling. Varsleren skal alltid ha flere kanaler enn nærmeste leder å henvende seg til. **Balanse mellom arbeid og fritid:** Banken tilrettelegger for fleksibel arbeidstid, hjemmekontor

og fleksibilitet i forbindelse med uttak av ferie. Samtidig registrer vi at det i perioder kan være et høyt arbeidspress i enkelte avdelinger og for enkeltpersoner. Dermed er det vanskeligere å få til en god balanse. Vi forsøker å følge med og det settes inn tiltak der det er praktisk mulig. Vi har gode rutiner for medarbeidersamtaler og vektlegger kommunikasjon og god dialog slik vi klarer å fange opp de tilfellene der det skulle bli for høyt arbeidspress.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalanse: Vår høye kvinneandel på enkelte nivåer skyldes høy kvinneandel som rekrutteres inn i enkelte funksjoner, spesielt i avdelingen for kundeservice. I andre stillingskategorier er kandidatmarkedet mer mannsdominert og her vil vår rekruttering til en viss grad være preget av kandidatmarkedet. Risikoen er at vi gror fast i tidligere mønstre og diskriminerer kvinner når vi rekrutterer. Et tiltak som har fungert for å tiltrekke oss flere menn i kundeservice er strammere rekrutteringsrutiner, hvor kjønnsbalanse er ett av flere aktuelle kriterier. Vi har likevel mer å hente i å systematisere tiltak rundt rekruttering. Når det gjelder lederekruttering har vi god balanse og er fornøyd med situasjonen. **Årsaker: rekruttering**

- Kundeservice har vært et kvinnedominert område og det har tradisjonelt vært vanskeligere å rekruttere menn, vi opplever at økt fokus har resultert i bedre rutiner og forventer resultater i løpet av 2024.
- Innen enkelte andre områder er det tradisjonelt flere menn enn kvinner i kandidatmarkedet

Vi har satt følgende mål

- Vi har et mål om 50 % kjønnsbalanse på alle ledernivåer
- Vi har et mål om minimum 60/40 kjønnsbalanse i avdelingen for kundeservice
- Vi skal ha én kandidat av hvert kjønn i alle sluttprosesser ved rekruttering
- Vi skal tiltrekke oss et mangfold av kandidater når vi rekrutterer

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Tiltaksliste:

- Øke mangfoldskompetanse i hele rekrutteringsprosessen, fra stillingsannonse til intervjuprosess og ansettelse
- Gjennomgang av inkluderende og kjønnsnøytralt språk og ordbruk i stillingsannonser
- Kontinuerlig fokus på rekrutteringsprosesser

Andre kulturelle tiltak vi allerede har iverksatt:

- Vi legger opp til en blanding av sosiale arrangement, både med og uten alkoholservering. Det skal alltid være alkoholfrie alternativer, og alkohol skal generelt ikke spille en viktig rolle på bankens sosiale arrangement.

- Våre sosiale arrangement arrangeres på ulike tidspunkter slik at småbarnsforeldre og ansatte med andre preferanser får et tilbud.

Eksterne partnerskap:

- Vi benytter verktøyet til Equality Check som en del av vårt arbeid for å sikre en mer systematisk tilnærming til vårt likestillingsarbeid fremover.
- Banken er medlem av organisasjonen "Kvinner i Finans", og forplikter seg til deres charter.

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

- Mål som omhandler mangfold, skal tydeliggjøres i organisasjonen.
- Årlig gjennomgang av kompensasjon for alle ansatte, med særskilt fokus på likelønn og kulturelt mangfold.
- Oppdatere personalhåndboken og sørge for et inkluderende språk.
- Banken skal gå gjennom alle stillingsutlysninger i forkant av rekrutteringsprosesser for å sikre kjønnsnøytralitet i utforming og innhold
- Hver leder har hvert år ansvar for en gjennomgang av medarbeiderundersøkelsene herunder kartlegging av trivsel, med særlig fokus på arbeidsmiljø, trivsel og inkludering i et likestillingsperspektiv.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Banken har omtrent samme kjønnsbalanse på ulike stillingskategorier som vi rapporterte i 2022. Dette innebærer at vi på mellomledernivå er på 46,7% kvinner og på direktørnivå 43% kvinner. Dette er en kjønnsfordeling vi er rimelig fornøyd med. Vi har fortsatt en svært skjev kjønnsbalanse på Kundeservice og dagligbank med 85% kvinner. Likelønn: Som det framkommer i tabellen over ulike stillingskategorier er situasjonen god på volumstillingene våre som er kundeservice, rådgiving PM og rådgiving BM. For mellomledere og ekspertkategoriene henger kvinnelønnen fortsatt etter menn sin lønn. Oppsummert er vi tilfreds med rammene som er på plass for et mer inkluderende arbeidsmiljø. Vi ser et forbedringspotensial for enkelte stillingsgrupper både ift kjønnsbalanse og lønnsbalanse. Vi har valgt ut bedre kjønnsbalanse på KS og likelønn for stillingskategorien mellomledere som fokus i 2024.